AATR-BA - Associação de Advogados de Trabalhadores Rurais no Estado da Bahia
Ladeira dos Barris, 145, Barris - Salvador-Ba. CEP 40070-050
Tel/Fax : (071) 329-7393 /329-7519
E-mail: aatrba@terra.com.br
Internet: www.aatr.org.br

PROGRAMA JURISTAS LEIGOS

MÓDULO

DIREITO DO TRABALHO

[atualizado em Maio de 2003]

ÍNDICE:

1. INTRODUÇÃO

Vamos estudar algumas noções de Direito do Trabalho ou como chamado comumente pelo povo, os *Direitos Trabalhistas*. É necessário esclarecer que, neste momento, veremos apenas o Direito Individual do Trabalho, que refere-se aos direitos do empregado considerado individualmente e não aqueles decorrentes de ações coletivas (Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho) através do sindicato.

Este módulo está dividido em duas partes: principal e complementar. A parte principal traz as noções fundamentais para o correto estudo do tema, enquanto na parte complementar encontraremos informações importantes, mas não necessariamente serão utilizados durante o Curso. Então, mãos à obra, vamos estudar os direitos dos trabalhadores empregados no Brasil.

2. HISTÓRICO

Antes de estudar noções sobre o Direito do Trabalho, é importante discutir sobre a história dos trabalhadores empregados no Brasil e as Leis trabalhistas, estudando um breve resumo. Assim, compreendendo nosso passado poderemos transformar o presente em busca de um futuro melhor para a classe trabalhadora.

Sempre houve trabalho assalariado no Brasil, entretanto com o fim da escravidão e a imigração européia, o processo de industrialização brasileiro intensificou as relações de trabalho assalariado no país. Existiam, no início do século XX, poucas leis e bem esparsas, garantindo apenas o direito à associação sindical.

Em 1919, Ocorreram grandes greves em busca de melhores condições salariais organizados pelo movimento operário que era orientado pelo anarquismo. Neste momento em que a classe trabalhadora estava organizada e exigia os seus direitos, a resposta do Estado ficou famosa: “Greve é questão de polícia”. Dessa forma, os movimentos grevistas foram duramente reprimidos pela polícia.

Getúlio Vargas, percebendo o poder da classe trabalhadora e desejando acelerar o desenvolvimento econômico, inicia a implantação dos Direitos Trabalhistas e da estrutura sindical ligada ao Estado, através da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Foram criados a Justiça do Trabalho, Previdência Social, Ministério do Trabalho e Industria, a regulação dos sindicatos pelo Estado etc. Todas essas criações de Vargas significaram o excesso de intervenção estatal, pois antes mesmo dos sindicatos organizaram-se e lutarem por seus direitos, o Estado, autoritariamente, já tinha estabelecido quais as conquistas dos trabalhadores. Aparentemente isto é bom para a classe trabalhadora, mas pensando um pouco melhor, o Estado era quem determinava tudo e não os trabalhadores conscientes e organizados em busca dos seus direitos.

Neste período, Getúlio ficou conhecido como Pai dos Pobres e, também, mãe dos Ricos, pois ao mesmo tempo que concedeu benefícios trabalhistas, conseguiu desmobilizar o movimento sindical que dependia das concessões de Vargas. Os sindicatos, agora, dependiam sempre do Estado, podendo ser criados ou extintos por ordem do Governo e qualquer mobilização necessitava de autorização do Governo, terminando por enfraquecer o movimento sindical. Assim, os sindicalistas que atuavam conforme queria o Estado foram chamados de “pelegos”.

Durante a Ditadura Militar, a situação não foi diferente. Os sindicatos foram fechados e tiveram seus diretores presos, impossibilitando a ação em busca de melhorais nas condições de trabalho. Ainda sobre o Governo Militar, com imensa coragem ressurgiu o sindicalismo de verdade, representando os interesses dos trabalhadores, sob a organização das comissões de fábrica, a exemplo da grande greve de 1979 no ABC paulista, que projetou Lula como maior liderança da classe trabalhadora.

A luta pelas Diretas Já teve com um dos seus principais atores o movimento sindical organizado. A Constituição de 1988, resultado da redemocratização do país, assegurou como cláusulas fundamentais e invioláveis os Direitos trabalhistas, dispostas no artigo 7º. A Constituição de 88, diferente das outras leis trabalhistas, foi uma conquista do movimento operário, estabelecendo a liberdade sindical, ou seja, o sindicatos não mais dependiam do Estado. O reconhecimento da Constituição aos direitos trabalhistas fortaleceu a classe trabalhadora, que através de sua organização e ação conseguiu inúmeras conquistas garantidas na Lei.

Logo em seguida, o Governo de Fernando Henrique Cardoso iniciou programa neoliberal que incluía a flexibilização trabalhista, que é justamente a redução e precarização dos direitos trabalhistas, aprovando Leis como o contrato temporário de trabalho e enviando uma proposta, que ainda não foi aprovada no Congresso, de negociação dos direitos (redução). O aumento do desemprego, a falta de participação e antigas formas de organização, inadequadas ao novo momento político-econômico, levaram ao enfraquecimento do movimento sindical, e, consequentemente, a desmobilização da classe trabalhadora para enfrentar a flexibilização.

Agora com a vitória de Lula, vamos torcer para que sejam mantidos os direitos trabalhistas que representam a história de luta e até muitas vidas de trabalhadores desse país.

3. SUJEITOS DO DIREITO DO TRABALHO

"O Direito é ideológico, é interessado, é parcial e é uma ordem emanada do poder para controlar os destinatários segundo os interesses e a ideologia dos grupos que legislam". (Roberto Ramos de Aguiar. "O que é a Justiça".)

É dentro desta perspectiva que o legislador define, nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT -, os conceitos e características das duas figuras que participam da relação de emprego, sendo elas o **empregador** e o **empregado**.

O **EMPREGADOR** é a **pessoa física** ou grupo de pessoas (**pessoa jurídica**) possuidor de **capital**, que **dirige** atividades econômicas ou não, através da exploração da **mão de obra** pessoal do trabalhador, em troca do pagamento de salário. (CLT art. 2º).

O **EMPREGADO** é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário (CLT Art. 3º).

Desta forma, pode-se entender que a soberania do empregador está admitida na própria definição legal, uma vez que o empregador é aquele que *admite, assalaria e dirige.* Em contrapartida o empregado é aquele que *é admitido, é assalariado e é dirigido.*

Para uma melhor compreensão dos temas acima, é necessário um aprofundamento de alguns conceitos que compõem a definição dos sujeitos da relação trabalhista:

ATENÇÃO: As Prefeituras Municipais, o Governo Estadual, o Governo Federal e Órgaos da Administração Pública não são empregadores, pois os contratos de trabalho destes órgãos com os trabalhadores não regidos (regulados) pela CLT. Assim, que trabalha nestes entes públicos é servidor público estatutário ou empregado público que são regulados por Leis próprias e movem ações na Justiça Comum.

3.1. CARACTERÍSTICAS GERAIS:

A . Empregado	B. Empregador:
1. Pessoa física	1. Pessoa Física ou jurídica
2. Subordinação (Obediência)	2. Direção
3. Pessoalidade (ele mesmo)	3. Receber Serviços
4. Receber Salário	4. Pagar Salário
5. Trabalho Permanente	5. Admitir/Contratar

A.1. SUBORDINAÇÃO PROFISSIONAL: na execução do seu trabalho, o empregado deve obedecer as ordens do empregador. Essa obediência, entretanto, é apenas de caráter profissional e não pessoal. Isso significa que a subordinação do empregado diz respeito ao seu trabalho dentro da empresa e não à sua pessoa, que, assim, permanece livre e independente (CLT, art.2º).

A.2. PESSOALIDADE: ele mesmo terá que prestar o serviço, não pode passar para outro a sua obrigação. (CLT, art 3º)

A.3. RECEBIMENTO DO SALÁRIO: devemos entender por salário o pagamento efetuado pelo empregador ao empregado em troca dos seus serviços. Esse pagamento não poderá ser inferior ao salário mínimo estabelecido por lei. (CLT, art 3º). Vale lembrar que o não pagamento de salário, por si só, não descaracteriza a relação de emprego. Basta que o salário possa ser exigido pelo trabalhador, por conta da sua prestação de serviços de forma subordinada.

A.4. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS CONTINUADOS: o trabalho do empregado na empresa deve ser permanente e contínuo. Em outras palavras não pode ser eventual (ocasional, esporádico). (CLT,art.3º).O critério para definição do trabalho não eventual não se limita ao tempo de prestação de serviço, mas deve-se levar em conta também o tipo de trabalho realizado pelo empregado e as necessidades da empresa. Desta forma, é considerado empregado, por exemplo, o professor que ensina duas vezes por semana em determinada escola, ou até o músico contratado para tocar nos finais de semana em determinado clube. Todo trabalho que não faz parte dos objetivos empresariais é, para o direito do trabalho, eventual, como por exemplo a pintura de um muro de uma fábrica de sucos.

B.1. PESSOA FÍSICA – Homem ou Mulher considerados como sujeitos de direitos e obrigações, sendo o mais comum dos empregadores “pessoa física” o profissional liberal.

.PESSOA JURÍDICA - um indivíduo ou grupo de indivíduos (firma individual, empresa, estado, etc.). Corresponde a uma pessoa real, criada pelo mundo jurídico, com a função de exercer direitos e deveres (comprar, vender, negociar, contratar, etc) como se existisse independente dos seus sócios ou sócio individual. Vale lembrar que o empregador respon-

de pelos créditos da relação de emprego com o seu patrimônio pessoal, de forma ilimitada, quando o patrimônio da pessoa jurídica não for suficiente para saldar os débitos trabalhstas.

.CAPITAL - conjunto de bens do empregador. Ex: terra, dinheiro, gado, máquinas, etc.

B.2. DIREÇÃO - ordenação do serviço. Deveria ser a coorrdenação das atividades conforme diz a lei. O direito do empregador de dirigir e dar ordens aos seus empregados é limitado pelas finalidades da relação de emprego, ou seja, não pode o empregador utilizar-se do seu poder de direção para obrigar o empregado a realizar tarefas pessoais, que não digam respeito à função do trabalhador.

B.3. RECEBER SERVIÇOS –É a possibilidade do empregador receber a prestação do trabalho que o empregado lhe entrega. Em contrapartida ao recebimento da energia pessoal do trabalhador, o empregado lhe deve o pagamento de salário.

B.4. **PAGAR SALÁRIO** - O empregador **retribui**, paga ao trabalhador pelas suas atividades. (CLT art. 2º). O trabalho gratuito, ou seja, aquele que é realizado por caridade, auxílio, etc, não constitui uma relação de emprego e por isso mesmo não recebe a proteção do Direito do Trabalho.

3.2. ESPÉCIES DE TRABALHADORES

Como visto, para que o trabalhador seja considerado empregado é necessário que ele mantenha com o seu empregador uma relação com características essenciais (subordinação, pessoalidade, onerosidade e a não eventualidade).

De acordo com a maneira em que se apresentem estes elementos em cada situação, a lei prevê algumas espécies de trabalhadores, com características especiais e conseqüentemente aqueles trabalhadores que se enquadrarem em uma destas categorias poderá ter deveres e direitos também diferenciados.

Quando as diferenças estão no terreno da temporalidade e da subordinação, os trabalhadores podem ser: **Autônomos**, **eventuais, avulsos ou temporários.**

A - TRABALHADOR AUTÔNOMO: distingue-se do empregado porque exerce a atividade profissional remunerada por conta própria, com habitualidade, enquanto o empregado subordina-se ao empregador. O autônomo é independente no ajuste e na execução do trabalho. É aquele trabalhador que ao invés de colocar a sua energia física a disposição de outra pessoa apenas utiliza os seus conhecimentos para a realização de tarefas que lhe forem atribuídas ou confiadas.

ATENÇÃO: O TRABALHADOR AUTÔNOMO NÃO ESTÁ SUBORDINADO A NINGUÉM, FALTANDO O ELEMENTO DA SUBORDINAÇÃO QUE CARACTERIZA A RELAÇÃO DE EMPREGO!

Exemplos: Feirantes, Representante comercial, Engenheiro, advogado etc.

B - TRABALHADOR EVENTUAL: O trabalhador eventual é aquele que presta a sua atividade para alguém, mas os serviços do trabalhador não correspondem às necessidades normais da atividade econômica da empresa. Para se caracterizar um trabalho eventual é necessário que a descontinuidade do serviço prestado corresponda a uma normal

descontinuidade da atividade econômica da empresa. Em outras palavras, é o biscateiro que eventualmente faz reparos na rede elétrica de uma lanchonete, por exemplo. Haverá a necessidade dos seus serviços, mas a sua atividade não está diretamente ligada à atividade econômica do empresário e os seus serviços serão contratados esporadicamente. Falta-lhe o requisito da prestação permanente dos serviços ajustados. Nesta espécie não há a garantia do recolhimento das parcelas de FGTS e INSS.
(CLT, art.15, parágrafo 2º)

C - TRABALHADOR AVULSO: é o trabalhador que presta o serviço sem pertencer ao quadro da empresa.É aquele trabalhador que, sindicalizado ou não, tem garantido os seus direitos trabalhistas, que são executados pelo seu respectivo órgão de classe. São dentre outros citados na legislação específica, os estivadores, conferentes de cargas e descargas, vigia portuário etc. (Decreto nº 80.271/77, art. 11 e seus incisos). As cooperativas agrícolas possuem atualmente o papel de intermediadoras na contratação dessa espécie de trabalhadores.

Obs.: A Constituição Federal no art. 7º, XXXIV assegura igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo permanente e o trabalhador avulso.

D - TRABALHADOR TEMPORÁRIO: É o *empregado* que disponibiliza a sua mão de obra em trabalhos que são apenas periodicamente necessários. É aquele que presta serviços ao empregador em substituição aos seus empregados, ou mesmo para atender uma necessidade transitória de mão-de-obra (como a contratação de um(a) professor (a) para substituir temporariamente outro profissional afastado ou a contratação de garçons para trabalharem apenas nos finai de semana).

Obs.: É de grande interesse nos trabalhos rurais pois regula as atividades realizadas pelos “safristas”.

3.3. CATEGORIAS DIFERENCIADAS:

De acordo com o tipo de trabalho prestado, há ainda algumas outras categorias diferenciadas de trabalhadores, sendo elas:

TRABALHADOR RURAL: É toda pessoa natural que, com ânimo de emprego, desenvolve atividades típicas do homem do campo, de natureza subordinada e assalariada. Vale lembrar que o trabalhador rural é aquele que presta serviços em propriedade rural em prol da atividade explorada no local, sendo assim considerados também o tratorista, o apontador de obras trabalhadas, motorista do caminhão, etc. Tem este os mesmo direitos do trabalhador urbano. Diferencia-se na questão da jornada noturna de trabalho e no tipo de atividade por ele realizada.

TRABALHADOR DOMÉSTICO: é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta. (Lei 5.859/72). Podem ser considerados empregados domésticos a cozinheira, o mordomo, o jardineiro, etc. Aquela trabalhador que apenas presta serviços de forma eventual em residências(como a faxineira ou a lavadeira, por exemplo) não devem ser considerados empregados domésticos, mas sim trabalhadores domésticos autônomos.

TESTE: Maria trabalha na casa de D. Vera ajudando-a no preparo de docinhos que esta vende na praça todos os dias. Poderá Maria ser considerada empregada doméstica? Por quê?

Obs.:Vale ressaltar que as duas espécies (rural e doméstico) são consideradas empregados para os efeitos da legislação trabalhista (CLT) e da Constituição Federal.

ATENÇÃO! A Constituição Federal de 1988 proíbe a diferenciação entre os diversos tipos de trabalho(Art. 7º, XXXI, CF). Desta forma, os trabalhos realizado por advogados, médicos e professores não podem ser vistos como superiores as atividades dos trabalhadores rurais ou domésticos, por exemplo. São diferentes, mas não pode haver nenhum tipo de discriminação.

EMPREGADOS COM CARGO DE CHEFIA:

Os empregados com cargo de chefia ou também chamados *altos empregados* são aqueles que estão mais próximos do empregador na hierarquia da empresa, podendo ser ás vezes confundido com o próprio empregador por possuir uma série de poderes, dentre eles o disciplinar. Alguns direitos trabalhistas não lhe são devidos, como por exemplo a remuneração mais elevada das horas extraordinárias.

4. CONTRATO DE TRABALHO

. **Contrato** – Contrato é um acordo entre duas ou mais pessoas e que pode gerar obrigações para ambas ou para uma delas. Diz-se que o contrato faz lei entre as partes, mas não obriga terceiros que não tenham participado do acordo.

. **Contrato individual de emprego** – É o ajuste, verbal ou escrito, realizado entre o empregador e o empregado. Para que o contrato seja denominado “contrato individual de emprego” devem estar presentes os elementos que caracterizam a relação de emprego (subordinação, não eventualidade, pagamento de salário e pessoalidade).

É importante lembrar que o contrato de trabalho deve ser um ajuste livre entre as partes, pois as pessoas gozam de liberdade de trabalho. Desta forma, não se pode considerar a existência de um contrato de trabalho nos tempos da escravidão, em que os negros não podiam optar por trabalhar ou não.

Diz-se que o contrato de trabalho surgiu para limitar a liberdade de contratar no direito do trabalho, ou seja, para que situações arbitrárias do empregador fossem contidas. Mas será que isto realmente aconteceu? No sistema capitalista em que vivemos, onde o objetivo principal do empregador é ter lucro e o desemprego apavora os trabalhadores, será que o trabalhador, ao firmar um contrato de emprego, tem a liberdade de discutir com o empregador as regras desta relação? Ou será que o trabalhador tem que apenas aceitar as regras impostas pelo patrão?

CLASSIFICAÇÃO

O contrato individual de trabalho pode ser classificado sob vários aspectos:

a) Quanto à forma de celebração:

- **verbal** - de forma oral
- **escrito** - através de instrumento escrito

Obs: A grande importância do contrato escrito é que no documento podem constar informações importantes da relação de emprego e que podem ser levadas a juízo em casos de reclamação trabalhista. Já no contrato verbal, o trabalhador terá que encontrar outros meios para provar a relação existente (a prova testemunhal, por exemplo). As principais empresas do país admitem seus empregados, hoje em dia, mediante documento assinado. A segurança e a precisão dos direitos e das obrigações ficam resguardadas pelo contrato escrito.

4.1. DURAÇÃO

O contrato individual de emprego está ligado a dois princípios do Direito do Trabalho. Em primeiro lugar, de uma forma geral, as empresas não são criadas com tempo determinado para serem dissolvidas. Muito pelo contrário, o normal é que as empresas sejam transmitidas de pai para filho, seguindo velhas tradições. Em segundo lugar, a contrapartida que o trabalhador recebe por vender a sua energia pessoal é o recebimento do salário, que deverá manter a vida do trabalhador e da sua família.

Desta forma, se justifica que as leis trabalhistas possuam regras de estabilidade ou de perpetuação do contrato de emprego. Assim, os contratos de emprego, quanto a sua duração, podem ser classificados como contratos por prazo determinado ou indeterminado. Mas a lei só permite que os contratos sejam firmados por prazo indeterminado em algumas exceções. A grande maioria dos contratos de emprego é por prazo indeterminado e só em alguns casos específicos é que será permitido firmar contrato de emprego com data certa para terminar. Esta é uma política de proteção ao trabalhador.

A importância de se entender a diferença entre contratos por tempo determinado e indeterminado é que nos casos de rescisão contratual as regras jurídicas aplicadas em cada um dos casos serão diferenciadas, como se verá no estudo das rescisões.

Contrato por prazo indeterminado. É aquele estabelecido sem que se fixe, previamente, a sua duração. Presume-se prolongado indefinidamente no tempo. É a regra geral em direito do trabalho, ou seja, presume-se sempre que o contrato tenha sido celebrado sem fixação de prazo.

Contrato por prazo determinado. O contrato de emprego por tempo determinado é aquele que tem a sua vigência limitada no tempo. A lei só permite que isto ocorra em duas situações: quando a atividade realizada tiver natureza transitória (por exemplo, o safrista, que deverá ser contratado apenas para trabalhar no período específico daquela cultura, ou também o dono de uma fábrica de fogos de artifício, que só necessitará de mão de obra em determinada época do ano). A outra situação permitida pela lei é o contrato de experiência, quando o empregador poderá “testar” o empregado e vice-versa, para que ambos possam ter a certeza de um irá suprir as expectativas do outro.
Resumindo as características destes dois tipos de contrato por tempo determinado, temos:

1. Por prazo determinado - Pelo serviço do empregado que é transitório (construção civil e safra agrícola) ou pela atividade da empresa que tem prazo certo para terminar (forneci-

mento experimental de almoço em uma obra específica ou comercialização de adereços de Carnaval).

São os contratos em que as partes prevêem um limite à sua duração (um dia determinado, a execução de certos trabalhos etc).

a) A sua duração não pode exceder 2 anos, podendo ser estipulado por prazo inferior. Caso a relação de emprego seja rompida antes do prazo estipulado no contrato, haverá o pagamento de multa por aquele que deu causa á rescisão.

b) Somente pode ser prorrogado uma única vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse os dois anos.

2. Contrato de experiência: é aquele que o empregador e o trabalhador celebram, a curto prazo, sob a condição resolutiva de que qualquer das partes poderá rescindi-lo, a qualquer tempo, desde que não esteja satisfeita com os resultados da experiência. É importante frisar que este período de experiência não pode ser entendido como um período de prova relacionado ao “temperamento” ou a “personalidade” do empregado, mas sim relacionado as suas habilidades técnicas ligadas ao serviço para o qual foi contratado.

O Dec. Lei 229 definiu, expressamente o contrato de experiência como contrato por prazo determinado (art. 443, parágrafo 2º alínea C) e limitou em “noventa dias” o tempo máximo de sua duração. Podendo ser prorrogado uma vez, mais em nenhuma hipótese deve ser excedido o prazo limite de noventa dias.

É importante saber que o no período que o contrato de experiência estiver em vigor o trabalhador ainda não possui uma série de garantias trabalhistas referentes as verbas rescisórias.

Passado o período de experiência (90 dias), o contrato será automaticamente entendido como contrato por prazo indeterminado.

Fique atento! Muitos empregadores utilizam irregularmente a renovação do contrato de experiência para burlar a lei e fugir de suas obrigações trabalhistas.

Os contratos por tempo determinado poderão ser convertidos em contrato por tempo Indeterminado quando:

1 - Forem prorrogados por mais de uma vez.
2 - Ultrapassarem os limites máximos.

Para ser realizado novo contrato por tempo determinado, deverá ter transcorrido 6 (seis) meses.(Art 452, CLT).

Observação: Ver outras modalidades de contrato na parte complementar.

4.2. MEIOS DE PROVA DA RELAÇÃO DE TRABALHO

A existência de uma relação de trabalho entre empregado e empregador pode ser judicialmente provada por vários meios. Os principais são listados a seguir:

a) um contrato escrito entre as partes;
b) a Carteira de Trabalho;
c) documentos diversos que comprovem a existência da relação trabalhista: envelopes de pagamentos, recibos, vales, fichas

de registros de empregados, acordos escritos sobre compensação de horas, ordens da chefia endereçadas ao funcionário etc.;

e) testemunhas que deponham afirmativamente sobre a existência e condições do trabalho.

Vale ainda fixar que, no direito do trabalho, existe um princípio chamado “*princípio da primazia da realidade”*, explicando que se as relações no mundo real se derem de forma diferente do que foi contratado, terá validade para a Justiça Trabalhista a situação real em que se encontra colocado o trabalhador e não aquilo que estiver firmado no acordo.

Cuidado! Todos os documentos existentes numa relação de trabalho devem ser bem observados pelo empregado. Eles servem como prova para, na Justiça, condenar o empregador a pagar as parcelas devidas ao trabalhador.

4.3. A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Um dos principais meios de prova da relação de trabalho é a carteira de trabalho e previdência social, entre as suas principais características podemos citar as seguintes: (CLT, art. 13/40)

Obrigatoriedade: é obrigatória para o exercício de qualquer atividade profissional, bem como seu preenchimento e assinatura por parte do empregador. (CLT, art. 13)

Emissão: é emitida pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou, mediante convênio, pelos Órgãos Federais, Estaduais e Municipais da administração direta ou indireta. (CLT,art 14)

Elemento de Identificação: a Carteira de Trabalho serve como prova de identidade do trabalhador, contendo além do número, série e data de emissão. (CLT, art. 16)

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) tem que ser assinada pelo empregador, em prazo não superior a 48 horas para anotá-la e devolvê-la ao empregado. A retenção da CTPS levará o empregador ao pagamento de multa.

5. JORNADA DE TRABALHO

5.1 PRINCÍPIOS:

> *“A luta pela emancipação das classes trabalhadoras não significa uma luta por privilégios e monopólios de classe, e sim uma luta por direitos e deveres iguais, bem como pela abolição de todo domínio de classe.” (K. Marx)*

A jornada de trabalho é limitada por lei visando cumprir objetivos de ordem física, biológica, econômica, social e moral. De natureza física porque o excesso de trabalho pode levar ao *stress*. De natureza biológica porque o esforço repetitivo do trabalhador pode levá-lo a fatiga, com sérias conseqüências para a sua saúde. De natureza econômica por dois motivos: primeiro porque o trabalhador estando com as suas energias esgotadas reduz a

sua capacidade de concentração no serviço, o que diminui a sua capacidade produtiva; em segundo lugar, porque aumenta o número de empregos, ou seja, ao invés de se ter um trabalhador em atividade por doze horas diárias, pode-se ter 2 trabalhadores em atividade por seis horas diárias, por exemplo.

A natureza social está relacionada com a necessidade do homem em manter uma convivência familiar, bem como relacionar-se com outras pessoas, preservando o seu ciclo de amizades. É ainda de natureza moral porque é um abuso à moral a exploração do homem como se este representasse apenas “força de produção”, sem considerar as suas necessidades, anseios expectativas.

O ideal seria a valorização do trabalho humano, respeitando o tempo necessário para o descanso, lazer e enriquecimento íntimo. Desta forma existem leis que visam regulamentar o horário de trabalho e de descanso do empregado e que tem que ser cumpridas pelo empregador. Sobre a jornada de trabalho, os princípios fundamentais adotados pelo legislador são:

5.2 CONCEITO

A Lei estabelece que a **jornada norma**l de trabalho é de **8 h (oito horas)** diárias; (CLT, art.58), sendo que a duração semanal não pode ser superior a 44 h (quarenta e quatro horas), conforme CF, art.7º, XIII. Isto quer dizer que, o empregado trabalhará no máximo 8 horas por dia e **44 horas por semana** (trabalhando apenas 4 horas no sábado).

*Contudo, a jornada normal pode ser compensada (com o perigoso banco de horas), reduzida ou prorrogada, em função de especificidade do cargo desempenhado pelo trabalhador, por força de negociação coletiva. Esta prorrogação é chamada de **horas extraordinárias,** não podendo ultrapassar **o máximo legal de 2 horas extras** (CLT, art. 59). Porém, a própria CLT no art. 61 diz que nos casos de necessidade imperiosa permite que o trabalhador além de cumprir a jornada normal (oito horas) e o máximo de horas extras (duas horas) ainda trabalha mais em razão da necessidade do Patrão!!!*

Existem, também, categorias especiais de trabalhadores que tem suas jornadas de trabalho próprias, já estabelecidas em lei. Ex: bancários 6 horas ; médicos 4 horas.

5.3 JORNADA DIURNA, NOTURNA E MISTA.

A jornada de trabalho poderá ser diurna, noturna e/ou mista.

Trabalho Diurno: é aquele desenvolvido na cidade desde às 6 horas da manhã até às 22 horas. Não existe vínculo entre iluminação solar e trabalho diurno. Para o trabalhador rural pecuário - 4 horas da manha às 20 horas; agrícola - 5 horas às 21 horas.

Com o final do horário diurno, tem início o horário noturno, que por lei e por costume é destinado ao descanso. Entretanto, algumas atividades são desenvolvidas à noite.

Trabalho **Noturno**: o trabalho noturno é pago com retribuição a maior do que o diurno, pois foi definido por norma constitucional que será sempre uma retribuição indenizatória superior (20% a mais) ao diurno e com redução da hora de trabalho (uma hora noturna são 52 minutos) . CLT, art 73.

1 h noturna = 52minutos Û 8 h noturnas = 7 horas de trabalho

Trabalho Misto: no horário misto de trabalho o adicional somente será pago pelas horas trabalhadas no horário noturno. Entende-se por misto o trabalho que começa numa jornada e termina na outra. Os vendedores pracistas não são submetidos a jornada de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO	DIURNO	NOTURNO
TRAB. URBANO	06h às 22h	22h às 06h
RURAL AGRICÓLA	05h às 21h	21h às 05h
RURAL PECUÁRIO	04 às 20h	20h às 04h

5.4 REPOUSOS DO TRABALHADOR.

Todo trabalhador tem direito ao descanso (a CLT chama de repouso) que atende a razões biológicas (descanso do corpo), sociais (tempo livre para exercer outras atividades sociais) e psicológicas (tempo para sua família e lazer). Para atender a esses motivos existem dois tipos de repouso**: não remunerado (não pago) e remunerado (pago).**

5.4.1 REPOUSO NÃO REMUNERADO

O empregado tem direito entre duas jornadas de trabalho haverá **um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas** (CLT, art.66). Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração seja maior que seis horas, **é obrigatória a concessão de um intervalo** para repouso ou alimentação mínimo de 1 hora e no máximo de 2 horas.

Quando a jornada diária for maior de quatro horas até seis horas, o empregado tem direito a um **intervalo será de 15 minutos** para repouso.

Os serviços permanentes de mecanografia, tais como datilografia, cálculo etc., a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo ocorrerá um repouso de dez minutos, não sendo deduzido do horário normal e sem contar para os outros descansos não remunerados, conforme CLT art. 72.

5.4.2 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço. Este descanso semanal poderá coincidir com o domingo, mas não é obrigatoriamente nos domingos.

Como o trabalhador tem direito ao descanso semanal, as horas extras trabalhadas também asseguram recebimento de descanso semanal remunerado (DSR) na proporção de um 1/6 (um sexto).

5.5 TRABALHADORES EXCLUÍDOS

São trabalhadores excluídos da duração da jornada de trabalho os vendedores pracistas, viajantes e os que executam trabalhos externos sem fiscalização, gerentes que possuam vencimentos mais elevados e mandato expresso de cessão, trabalhadores de estivas e de capazitas dos portos, que estão sujeitos a regime especial (CLT, art. 62). Além destes, os trabalhadores domésticos também estão excluídos da duração da jornada de trabalho (empregada, caseiro, etc), cargo em confiança

5.6. SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão e interrupção do contrato de trabalho possuem traços em comum, já que em ambas ocorre a paralisação da atividade laboral do empregado. Tanto na suspensão como na interrupção o contrato de trabalho continua vigente, mas as obrigações principais das partes não são exigíveis (suspensão) ou o são apenas parcialmente (interrupção).(CLT, art. 471, ss)

1) Suspensão: é definida como sendo a paralisação temporária da obrigação do empregado de prestar serviços ao seu empregador, com a suspensão, enquanto durar a causa, dos efeitos do contrato. Na suspensão tanto o empregado está desobrigado de trabalhar como o seu empregador de remunerá-lo, inexistindo, também, o cômputo do intervalo da suspensão no tempo de serviço.

CASOS DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

a) licença não remunerada, doença justificada após os primeiros 15 dias;	b) prestação de serviço militar e acidente do trabalho, com a peculiaridade de que em tais casos o período de afastamento é computado no tempo de serviço do empregado;
c) participação em greve, sem salários;	d) exercício de cargo público não obrigatório;
e) aposentadoria provisória.	f) suspensão disciplinar, suspensão para inquérito do empregado estável.

CASOS DE INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

a) até 2 dias em caso do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente anotado na C.T.P.S.	b) até 3 dias em virtude de casamento;
c) até 5 dias em caso de nascimento de filho (Licença Paternidade);	d) por 1 dia para registro do filho.
e) 1 dia por ano para doação voluntária de sangue;	f) até 2 dias para alistar-se eleitor;
g) período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;	h) período de 120 dias, para gozo de licença maternidade
i) testemunha ou parte em processo trabalhista;	j) os 15 primeiros dias de licença para tratamento de saúde
k) férias;	l) afastamento, com remuneração pela empresa, para a administração de sindicato;
m) descanso semanal e em feriados;	n) jurados, para comparecimento às sessões do júri

EFEITOS DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO DO CONTRATO

Tanto na hipótese de suspensão, como de interrupção do contrato, o empregado tem direito às vantagens atribuídas à categoria, de caráter geral.

É bom saber que a jurisprudência tem entendido que não se pode romper a relação de trabalho quando houver a suspensão e a interrupção do contrato.

6. RETRIBUIÇÃO

Os pagamentos feitos pelo Empregador aos seus empregados são chamados de retribuição. A retribuição é classificada em salário, remuneração e indenização.

6.1 SALÁRIO

Definição: é a contraprestação devida pelo empregador ao empregado em virtude do serviço prestado ou posto à sua disposição, em face do contrato de trabalho. Ou seja, salário é o pagamento obrigatório do empregador pelo trabalho realizado ou pela disposição do trabalhador, conforme CLT art.457.

O salário tem a finalidade principal a garantia ao trabalhador e sua família de todas as suas necessidades para uma vida digna: alimentação, moradia, vestimenta, higiene, transporte, educação, saúde, diversão e previdência social, como está estabelecido na Constituição Federal no art 6º inciso IV.

6.1.1 PRINCÍPIOS

Igualdade Salarial: o direito trabalhista brasileiro adota o princípio da igualdade salarial, que significa que se 2 trabalhadores com a mesma função, sem distinção de sexo, cor ou estado civil, executarem trabalho de igual valor, deverão ganhar igual salário. O Direito do Trabalho define trabalho de igual valor aquele efetuado com igual produtividade e com mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos na mesma empresa. (CLT Art. 461)

Irredutibilidade: o salário não pode ser reduzido pelo empregador, a não ser que a redução decorra da convenção ou de acordo coletivo. (CF,art 7º,VI)
Inalterabilidade prejudicial: significa que o salário não pode ser alterado por ato do empregador em prejuízo do empregado.

Periodicidade : o salário deverá ser pago em tempos certos. Podendo ser semanal, quinzenal, mensal, por hora, por dia, etc. Entretanto, não pode o Patrão pagar no período que quiser, deixando o empregado sem saber quando receberá seu salário. Lembrando que máximo de tempo para o pagamento é de um mês de trabalho.
(CLT, art.459)

6.1.2 FORÇA ATRATIVA DO SALÁRIO

Como o salário tem natureza de alimentação para o trabalhador, ou seja, é a garantia de sobrevivência do empregado e de sua família, ele atrai para si todas as parcelas que sejam pagas habitualmente, mesmo aquelas que antes se incluam no conceito de salário.

Porque o pagamento repetido de uma parcela salarial gera no trabalhador a expectativa de receber sempre aquele valor. Assim, se este pagamento for retirado, prejudicará as necessidades básicas do empregado e de sua família que já esperava recebe-lo. Esta característica é chamada de **FORÇA ATRATIVA DO SALÁRIO.**

Assim, qualquer parcela paga a título de gratificação, adicional, abono ou comissão, desde que pago por várias vezes seguidas, DE MODO A CRIAR UMA EXPECTATIVA NO EMPREGADO, se incorpora ao seu salário, daí não podendo mais ser retirada. A força atrativa do salário é fundamentada juridicamente no princípio da habitualidade e na incorporação ao patrimônio jurídico do trabalhador (direito adquirido) da parcela paga.

6.1.3 REGRAS DE PROTEÇÃO DO SALÁRIO

Impenhorabilidade: os salários não podem servir como garantia de execução das obrigações do empregado, ou seja, não pode o Patrão reter o salário para o pagamento de dívidas. Porém, a própria CLT no art 462 fez algumas exceções, como no caso de dano causado pelo empregado (se foi acertado no contrato de trabalho), adiantamento salarial ou desconto de pensão alimentícia (art. 649, IV CPC).

Intangibilidade: significa que os salários não podem sofrer descontos, salvo os previstos em lei, em convenções coletivas ou decorrentes de danos causados pelo empregado. É medida de proteção do salário contra abusos do empregador. Vale acrescentar que os salários ou créditos trabalhistas devem ser liquidados (pagos) prioritariamente em casos de falência do empregador.

6.1.4 REGRAS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

Formas de pagamento: o salário pode ser estipulado com base no tempo, produção ou tarefa (Ver Parte Complementar: formas de pagamento).

Pagamento do Salário

Deve ser pago diretamente ao empregado (CLT, art 464), até o quinto dia útil do mês trabalhado (CLT, art 459).	Não pode ser pago em prazo superior a l mês, salvo comissões, gratificações etc (CLT, art 459).
Sistemas de troca: não deverá existir o pagamento em vales a serem trocados nos armazéns do empregador, isso limitaria o empregado a comprar com preços mais altos para o enriquecimento do empregador. (CLT, art 462, § 1º).	**Deve ser pago em moeda corrente, proibindo-se o pagamento em moeda estrangeira, embora seja permitido o pagamento em utilidades, assegurando-se no mínimo, 30% em dinheiro. (CLT, art 462 e § 1º).**
È proibido qualquer descontos no salário do empregado, salvo quando previsto na Lei, Acordo, Convenção Coletivo ou acertado anteriormente. CLT, art 462.	Deve ser pago em dia útil, no local de trabalho, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste; (CLT, art. 465).
Para trabalho igual (VIDE EQUIPARAÇÃO SALARIAL), será devida remuneração igual, salvo as promoções por antiguidade e merecimento. CLT,art 461.	**Em caso de dano causado pelo empregado, só haverá desconto se acertado anteriormente ou por dolo do empregado. CLT, art 462, § 1º.**

VER FORMAS DE PAGAMENTO NA PARTE COMPLEMENTAR

6.1.5 TIPOS DE SALÁRIO

Salário Fixo: importância fixa estipulada entre patrão e empregado;

Salário Mínimo: é definido por lei como a contraprestação mínima devida e paga direta-

mente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo ou idade, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene, transporte (CF, art 7º).

Salário da Categoria: É o salário acordado pelos Sindicatos do Empregados com os Sindicatos dos Empregadores ou com a própria empresa estabelecendo o menor salário para os empregados membros da categoria deste sindicato. O salário da categoria também é chamado de piso normativo.

Salário em utilidade: é o pagamento "in natura" que o empregador, por força do contrato ou do costume, retribui ao empregado, em alimentação, habitação. Não poderá ultrapassar 70% do salário, ou seja, pelo menos 30% do salário deverá ser pago em dinheiro. Ex: Se o empregador der a alimentação diária, poderá descontar até 30% do salário (6% = café; 12% = almoço; 12% = jantar). (CLT, art.458)

Salário Família: para o empregado que tenha filhos menores de 14 anos ou inválidos, mesmo adotivos, na base de uma percentagem do valor do salário mínimo. A partir de maio de 93 o reajuste passou a ser feito com base no reajuste do salário mínimo. (CLT, arts. 76 e 457). O salário família é de R$ 10,31.

6.2 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

É a retribuição salarial anual que a Empresa paga ao empregado como gratificação natalina. Essa retribuição corresponde a l/12 do salário de dezembro, multiplicado pelo número de meses de serviços prestados naquele ano. Considera-se mês integral a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

Poderá ser pago em duas vezes: a primeira parcela entre fevereiro e novembro (metade do salário do mês anterior). Se o empregado gozar férias nesse período, deverá coincidir no mesmo mês do recebimento do 13º Salário. A segunda parcela até o dia 20 de dezembro, reduzido o correspondente à metade que já foi pago.

Curiosidade: Você sabia que o décimo terceiro salário surgiu como gratificação natalina (Lei 40910 de 1962) e hoje constitui retribuição salarial obrigatória devida pelo empregador? (CF. art. 7º, VIII)

6.3 FÉRIAS

Definição: é o direito de descanso do trabalhador de trinta dias, adquirido pelo cumprimento pelo trabalhador do **período aquisitivo** (doze meses de serviço com menos de 14 faltas), recebendo sua remuneração habitual acrescida de mais 1/3 do seu valor.

Nos 12 meses posteriores à aquisição do direito às férias pelo empregado, o empregador deve concedê-las. Esse período de concessão das férias é denominado **período de gozo**. Cumprido o período aquisitivo, o trabalhador terá direito ao gozo de férias no prazo de um ano (**período de gozo**), sob pena de dobra das férias (pagamento dobrado). Por exemplo:

Admissão: 01-02-2002 do Trabalhador
Período Aquisitivo: 01-02-02 a 31-01-03 – doze meses de serviço

Período de Gozo: 01-02-02 a 31-02-01-04 – doze meses para gozar a férias.
Férias gozadas depois de 01-02-04 = serão férias com pagamento em dobro.

A concessão das férias será participada por escrito e por ato do empregador, com antecedência mínima de 30 dias. Somente em casos excepcionais poderão ser fracionadas (um período não poderá ser inferior a 10 dias corridos), salvo quanto aos empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade, que serão sempre concedidas de uma só vez.

Abono de Férias

(CLT, Art. 143) é o pagamento de 1/3 do período do valor das férias pagas ao trabalhador referente a “venda” dos 10 dias de trabalho nesse período de gozo. Assim, pode o trabalhador optar por gozar apenas 20 dias de férias recebendo a remuneração de férias acrescida de 1/3 além dos 10 dias de trabalho. Deverá ser requerido 15 dias antes do término do período aquisitivo.

Férias coletivas

São as férias concedidas simultaneamente a todos os empregados de uma empresa ou setor da empresa. Poderão ser gozadas duas vezes por ano, desde que cada período não seja inferior a 10 dias. O empregador comunicará ao Ministério do Trabalho, com antecedência de 15 dias, sobre o início e fim das férias. Os empregados com menos de 12 meses de serviço gozam férias proporcionais e recomeça novo período aquisitivo. (CLT, art.139)

Férias proporcionais: são os períodos incompletos de aquisição, que foram interrompidos em decorrência da cessação do contrato de trabalho.

Férias simples: são aquelas concedidas durante o período de gozo (concessivo), ou seja, durante os 12 (doze) meses após o período aquisitivo.

Férias em dobro: são aquelas concedidas depois do período de concessão (12 meses após o período aquisitivo). Ficando o empregador obrigado a pagar os valores em dobro.

VER GOZO DE FÉRIAS E FALTAS JUSTIFICADAS NA PARTE COMPLEMENTAR

6.4 AVISO PRÉVIO

É a comunicação que a parte que quer rescindir o contrato sem justa causa deve fazer a outra. O aviso terá que ter antecedência mínima de trinta (30) dias. Se o empregado não fizer a comunicação, terá seu saldo de salário retido. Se a falta de aviso for do empregador, terá este que pagar ao empregado o valor correspondente aos dias do aviso não concedido. Durante o prazo do aviso prévio cumprido pelo empregado por motivo de dispensa pelo empregador, haverá redução da jornada de trabalho. Será de duas horas por dia ou serão concentradas essas horas em dias corridos (7 dias).

6.5 REMUNERAÇÃO

Remuneração é todo pagamento feito pelo empregador ou por qualquer outra pessoa (como o cliente do empregador) em troca da efetiva prestação do serviço. Isto é, são pagamentos não obrigatórios feitos pelo patrão ou por terceiro decorrentes do trabalho

realizado. São exemplos de remuneração as gratificações e as gorjetas.

	REMUNERAÇÃO X	SALÁRIO
CONCEITO	Pagamento pelo serviço realizado	Pagamento pelo serviço realizado ou pela disposição para trabalhar do empregado.
PAGAMENTO	Não-obrigatório e sem freqüência	Obrigatório e regular
EXEMPLO	Gorjeta e gratificação	Salário base

VER TIPOS DE REMUNERAÇÃO NA PARTE COMPLEMENTAR

6.7 INDENIZAÇÃO

definição: Todas as parcelas pagas numa relação de trabalho resultantes de um risco ou dano a saúde do trabalhador são consideradas parcelas indenizatórias, pois tem a finalidade de indenizar o empregado pelo dano causado no trabalho. Dessa forma, quando o ambiente ou o tipo de trabalho prejudica o trabalhador, lhe é garantido pela Lei as parcelas indenizatórias, que são conhecidos por adicionais e horas extraordinárias.

6.7.1 ADICIONAIS

São pagamentos adicionais realizados pelo empregador ao empregado em virtude de condições desfavoráveis de prestação do trabalho.

a) Adicional de insalubridade: é o pagamento feito em virtude de atividade que agride a saúde do empregado pelo uso de certas substâncias ou pelo ambiente perigoso ao organismo humano. O valor da indenização será pelo grau de agressão, tendo como base o salário mínimo (CLT, art. 189). Salário Mínimo = R$ 200,00

GRAU	ADICIONAL	VALOR R$
Grau mínimo	10%	20
Grau médio	20%	40
Grau máximo	40%	60

b) Adicional de periculosidade: é o pagamento feito em virtude do perigo à vida do empregado, estando em contato com substâncias inflamáveis ou explosivos e com eletricidade. O adicional será de 30% sobre o salário base do empregado. Tem como base o salário da categoria. Não incide sobre outros adicionais. (CLT, art. 193)

Salário do trabalhador = R$ 500 Û adicional de periculosidade = R$ 150,00

Obs.: Os adicionais de insalubridade e periculosidade não se acumulam.

c) Adicional de penosidade
A Constituição Federal garante mediante lei o adicional de penosidade, que seria pago em caso de trabalhos penosos ou dolorosos, capazes de causar danos a saúde e a condição física do empregado, não se confundindo com os adicionais de periculosidade e insalubridade. Vale dizer, todavia, que os deputados e senadores não se preocuparam, até agora, em elabora Lei que regulamente tal direito.

d) Adicional de transferência: é pago ao empregado toda vez que, a serviço do empregador e sem está acordado no contrato de trabalho, for obrigado a mudar de seu domicílio. Quando o empregado é obrigado a mudar de domicílio, terá direito a, no mínimo, um adicional de 25% do salário que recebia. Lembrando que as despesas da transferência são do empregador (CLT 470).

6.7.2 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

São aquelas horas que vão além da jornada normal de trabalho. A Constituição Federal de 1988 determinou que qualquer hora extra deverá ser paga, no mínimo, 50% a mais do valor da hora normal. A legislação brasileira permite horas extras no seguintes casos:

a) acordo de prorrogação - é previsto no art. 59, da C.L.T., quando empregado e empregador, de comum acordo, podem prorrogar a jornada de trabalho, até o máximo de 2 horas diárias.

b) sistema de compensação - é o aumento de horas trabalhadas em um ou mais dias para que haja a diminuição das mesmas horas em outro ou mais dias. A soma das horas trabalhadas não pode ultrapassar a 10 (dez) horas por dia, nem a 44 (quarenta e quatro) por semana (art. 59 parágrafo 2º da C.L.T.) deve ser formalizada através de acordo ou convenção coletiva de trabalho (C.F. art. 7º XIII). É também conhecida como o sistema de **banco de horas,** que no fim das contas termina prejudicando o trabalhador.

c) força maior - caracterizada a força maior (acontecimento imprevisível, para o qual o empregador nada concorreu), pode haver extrapolação da jornada. Será remunerado no valor mínimo de 50% sobre a hora normal, caso não haja compensação de jornada. Vale salientar que a extrapolação da jornada não poderá exceder de 12 horas.

d) serviços inadiáveis - são aqueles que, pela natureza, tem que ser concluídos na mesma jornada de trabalho, sob pena de prejuízos do empregador (ex: manipulação de produtos perecíveis). Nessa hipótese o empregado é obrigado a trabalhar até o máximo de 4 horas extraordinárias por dia, tendo direito à remuneração equivalente.

e) recuperação de horas - quando, por exemplo, a empresa ficar paralisada por causa de força maior, as horas podem ser repostas até o máximo de 90 por ano (2 por dia e até 45 dias) exigindo-se autorização da Delegacia Regional do Trabalho.

Não se esqueça! A jornada atual de trabalho de 8 horas foi uma conquista valiosa dos trabalhadores nos últimos anos. Na época da Revolução Industrial e do surgimento do Direito do Trabalho, os empregados, inclusive mulheres e crianças, chegavam a trabalhar 16 horas por dia.

7. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

7.1 ESTABILIDADE

Estabilidade é o direito que tem o trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do patrão, enquanto não existir um motivo relevante contido em lei, que permita a sua dispensa. Assim, o trabalhador que tem estabilidade não pode ser despedido, salvo por justa causa decidida em processo na Justiça do Trabalho. Veja quem tem direito a

estabilidade provisória:

QUEM	PRAZO
EMPREGADA GESTANTE	*Da data confirmação da gravidez para a empresa até cinco meses após o parto.*
DIRIGENTE SINDICAL ou CIPEIRO (empregado eleito para a direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA)	O empregado não pode ser demitido a partir do momento do registro de sua candidatura até um ano após o mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente salvo se cometer falta grave.

Lembrar que o registro da candidatura, bem como a ata de eleição/posse, deverão ser enviados á empresa, dando-lhe ciência, pois a jurisprudência, inclusive o TRT da 5ª Região, tem entendido que sem a comunicação à empresa, não existe a estabilidade.

É bom saber. Conforme a Convenção 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), já retificada pelo Brasil, o empregado despedido arbitrariamente sem motivo justificado, poderá pedir a sua reintegração na empresa.

7.2 FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O fim do contrato de trabalho seja por vontade ou ato tanto do empregado como do empregador, chama-se de extinção do contrato de trabalho. Vejamos adiante as formas de extinção do contrato de trabalha por tempo indeterminado conforme motivação do empregado ou do patrão.

Fique de olho !!! Cuidado com os acordos, isto é, quando o empregado e o empregador combinam amigavelmente, uma forma de encerrar o contrato de trabalho, na qual ambos o empregado renuncia alguns direitos e patrão libera o FGTS. Fique sabendo que a Lei não permite tal situação, ou seja, ou o empregador despede e pago todos os direitos ou o empregado pede demissão. Então, bastante atenção para os acordos.

7.2.1 PEDIDO DE DEMISSÃO

Ocorre quando o empregado, por sua própria vontade, decide romper o contrato de trabalho, devendo para isso conceder aviso prévio ao empregador.

O trabalhador com menos de 1 ano só tem direito ao saldo de salário. Acima de 1 ano, férias e 13º proporcionais, saldo de salário, ficando retido o FGTS.

7.2.2 DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA

É quando o patrão, sem nenhum motivo, coloca o trabalhador para fora do emprego. Neste caso, a despedida é causada pela vontade do empregador que não mais quer aquele empregado trabalhando.

7.2.3 DESPEDIDA INDIRETA

A outra forma de demissão é a **"despedida indireta"** que ocorre quando o empregador pratica qualquer ato que torne impossível a continuidade do vínculo empregatício. Em outras palavras o trabalhador considera extinto o contrato de trabalho, pois o patrão não está cumprindo suas obrigações, como por exemplo, o não pagamento de salário por muito

tempo. É também conhecida como a “justa causa” do empregador. Nesta hipótese o trabalhador terá direito a Aviso Prévio, 13º proporcional, Férias proporcionais e 40% do FGTS. (veja na parte complementar as hipóteses de despedida indireta)

Presta atenção! A despedida indireta só provada mediante ação na Justiça do Trabalho explicando ao Juiz os motivos da impossibilidade da continuação do contrato de trabalho. Por essa razão, a despedida indireta torna-se mais difícil para o trabalhador comprovar perante a Justiça.

VER EXEMPLOS DE DESPEPEDIDA INDIRETA NA PARTE COMPLEMENTAR

7.2.4 DESPEDIDA COM JUSTA CAUSA

A despedida por justa causa é aquela em que o empregado cometeu ato incompatível com a sua continuidade no ambiente de trabalho. Ou seja, o trabalhador deu justa causa para ser despedido. São exemplos: brigas, roubos, embriaguez, etc. veja na parte complementar as hipóteses de despedida com justa causa.

VER EXEMPLOS DE JUSTA CAUSA NA PARTE COMPLEMENTAR

7.2.5 CULPA RECÍPROCA

Ocorre culpa recíproca quando ambos, empregado e empregador, oferecem motivos de justa causa para rompimento do contrato de trabalho. Assim, tanto o empregado e o empregador deram justa causa para o fim do contrato de trabalho.

Nesta hipótese, o empregado poderá utilizar-se dos depósitos do FGTS; entretanto, o acréscimo adicional, efetuado pela empresa, será de 20% e não de 40%. O empregado também não terá direito a aviso prévio, férias proporcionais e décimo terceiro salário proporcional (súmula 14, do TST).

7.2.6 EXTINÇÃO DA EMPRESA

Ocorre extinção da empresa quando esta encerra suas atividades, de modo total ou parcial. Conforme o motivo da extinção, teremos as seguintes situações:

a) Se a empresa cessar suas atividades, por morte do empregador, os empregados terão direito a indenização integral ou livre utilização dos depósitos do FGTS.

b) Se a empresa cessar suas atividades em virtude de ato do Governo ou promulgação de Lei, os direitos dos empregados deverão ser pagos pelo Poder responsável pela paralisação.

c) Se a empresa cessar suas atividades por motivo de força maior a Lei assegura ao empregado a utilização dos depósitos do FGTS, com acréscimo adicional da empresa reduzido a 20% ou indenização pela metade. Se a extinção da empresa não for provocada por motivo de força maior, o empregado terá direito ao FGTS, mas, desta vez, acrescido do adicional de 40%.

VAMOS REVISAR AS FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

QUEM CAUSOU A EXTINÇÃO DO CONTRATO	
EMPREGADO	**EMPREGADOR**
Pedido de Demissão	Despedida sem Justa Causa
Despedida com Justa Causa	Despedida Indireta
****	Extinção da empresa
Culpa recíproca	

SAIBA QUAIS PARCELAS DEVIDAS EM CADA FORMA DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

VEJA OS DIREITOS DE UM EMPREGAGO COM MAIS DE 1 ANO DE TRABALHO

Despedida sem Justa Causa	**Rescisão Indireta**
Saldo de Salário Aviso Prévio Férias proporcionais e vencidas com 1/3 13º Salário Proporcional FGTS + 40% Seguro-Desemprego	Saldo de Salário Aviso Prévio Férias proporcionais e vencidas com 1/3 13º Salário Proporcional FGTS + 40% Seguro-Desemprego
Pedido de Demissão	**Justa Causa**
Saldo de Salário Aviso Prévio* (Poderá ter que pagar) Férias proporcionais e vencidas com 1/3 13º Salário Proporcional	Saldo de Salário Férias vencidas com 1/3

*Os empregados com menos de 1 ano de serviço recebem as parcelas rescisórias como estão na tabela acima, tendo uma única exceção: não tem direito às férias proporcionais se pedirem Demissão.

ATENÇÃO: Direitos adquiridos em razão das atividades desenvolvidas serão sempre devidos ao trabalhador, independentemente da forma de rescisão. Isto é, parcelas como <u>horas extras, salário-família, adicional de periculosidade e insalubridade, prêmios etc, deverão ser sempre pagos na rescisão do contrato</u>, mesmo que seja por Justa Causa ou por Despedida sem Justa Causa.

8. PRESCRIÇÃO

A Lei estabelece um prazo para o trabalhador reclamar seus direitos, sob pena de perdê-los. A prescrição é nome deste prazo, que significa a perda do direito de ação, pelo passar do tempo, em razão de seu titular não ter exercido.

A reforma da Constituição igualou a prescrição entre empregados urbanos e rurais. Está prevista na CF/88:

“ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social :

...

XXIX- Ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de **cinco anos para o trabalhador**, para os trabalhadores urbanos e rurais, até o **limite de dois anos após a extinção** do contrato de trabalho;

Assim, o trabalhador, que estiver empregado, só pode reclamar parcelas devidas até os últimos cinco anos. Para os despedidos, terá o prazo de 2 anos para ingressar com a reclamação, requerendo as parcelas dos últimos cinco anos.

9. FGTS, PIS E SEGURO DESEMPREGO.

Informações retiradas da Cartilha do PIS, FGTS e Seguro-Desemprego, editada pela Caixa Econômica Federal

9.1 FGTS

O QUE É?

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) foi criado pelo Governo Federal Para proteger o trabalhador demitido sem justa causa, através de uma conta vinculada ao seu contrato de trabalho. Com os recursos do FGTS o Governo financia, prioritariamente, construção de moradia popular, tratamento de água e esgoto, asfaltamento, limpeza de rios etc.

QUEM TEM DIREITO?

Todos os trabalhadores regidos pela CLT. Incluem-se também trabalhadores rurais e safristas, trabalhadores temporários e avulsos, atletas profissionais (jogadores de futebol).

QUEM FAZ O DEPÓSITO DO FGTS?

O empregador faz o depósito. O pagamento é igual a 8% do salário do trabalhador, depositado até o dia 7 de cada mês. Além disso, todo dia 10 a sua conta de FGTS recebe a correção monetária mensal mais juros de 3% ao ano.

QUANDO VOCÊ PODE SACAR O FGTS

. **Demissão** sem justa causa;
. **Aposentadoria**;
. **Falecimento** do trabalhador (o saldo é pago aos dependentes);
. **Conta inativa**:
 * permanência da conta sem depósitos por 3 anos ininterruptos, completados até 13/07/90, inclusive;
 * o trabalhador que permanecer 3 anos ininterruptos fora do regime do FGTS, e cujo afastamento tenha ocorrido a partir de 14/07/90, inclusive;
. **Moradia própria** (comprar, construir, abater prestações ou quitar o financiamento da sua casa própria);
. **Doença**: (ser portador do vírus HIV ou câncer do trabalhador ou de seus dependentes)
. **Término do contrato** de trabalho por tempo determinado, inclusive temporário;

COMO SACAR O SEU FGTS?

Você deve comparecer à Caixa, levando sua Carteira profissional e o documento que comprove a possibilidade de saque (Exemplos: termo de rescisão de contrato de trabalho -

fornecido pelo empregador, por ocasião de saque por dispensa sem justa causa; carta de concessão de aposentadoria - fornecida pelo INSS, quando do saque por aposentadoria; e atestado médico e exame laboratorial - fornecidos pelos órgãos de saúde pública, para os casos de portadores de HIV).

COMO FISCALIZAR O SEU FGTS?

A Caixa Econômica Federal envia, a cada 2 meses, um extrato para a residência do trabalhador com todas as informações sobre o seu FGTS. Se você não estiver recebendo o seu extrato, atualize seu endereço em qualquer agência da Caixa. Se você já tem o Cartão do Trabalhador, pode conferir o saldo e tirar o extrato.

9.2 PIS - PASEP

O QUE É?

O Programa de Integração Social (PIS) é um fundo formado por contribuições mensais feitas pelas empresas, calculadas sobre os seus faturamentos. Estes recursos são destinados ao desenvolvimento social e à melhoria da vida do trabalhador. São "poupanças" feitas para o trabalhador pelas empresas. São pagas em forma de rendimentos ou abonos salariais.

QUEM DEVE CADASTRAR O TRABALHADOR?

O trabalhador deve ser cadastrado pelo empregador na sua primeira admissão e uma única vez. Se você ainda não foi cadastrado no PIS, fale com seu empregador.

QUEM TEM DIREITO?

Abono Salarial

Quem ganhou até 2 salários mínimos mensais, em média, no ano-base, tem direito ao abono salarial, que é igual a 1 salário mínimo a mais, todo ano (funciona como um 14º salário para o trabalhador). Para isso, tem de estar cadastrado no PIS há pelo menos 5 anos, ter trabalhado com carteira assinada no ano-base por, pelo menos, 30 dias e ter sido informado pelo empregador na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS.

Rendimentos

Quem ganha mais de 2 salários mínimos mensais recebe o rendimento anual das parcelas depositadas pelo empregador, pago diretamente pelas empresas cadastradas ou nas agências da Caixa Econômica Federal. Têm direito aos rendimentos os trabalhadores cadastrados até 04/10/88. A partir desta data, os recursos do PIS passaram a ser destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, que é responsável pelo programa de Seguro-Desemprego.

Quotas

Você pode retirar os recursos acumulados em sua conta do PIS nas seguintes situações:

- aposentadoria;
- invalidez permanente;
- se for portador do vírus HIV;
- se tiver câncer;
- falecimento do trabalhador (o saldo é pago aos dependentes);
- reforma militar.

COMO E ONDE RECEBER O PIS?

Os trabalhadores inscritos no PIS recebem rendimentos e abono salarial nas agências da Caixa Econômica Federal. É só levar o número de inscrição do PIS e uma identificação.

9.3 SEGURO-DESEMPREGO

O QUE É?

É um benefício que tem como objetivo prestar assistência financeira temporária ao trabalhador demitido sem justa causa.

QUEM TEM DIREITO?

O trabalhador desempregado que:

. tenha recebido salário nos últimos 6 meses;

. tenha sido demitido sem justa causa;

. tenha trabalhado pelo menos 6 dos últimos 36 meses;

. não possua renda própria para o sustento de sua família;

. não esteja recebendo nenhum benefício da Previdência Social, exceto abono de permanência em serviço, pensão por morte ou auxílio-acidente.

QUANDO REQUERER?

O trabalhador tem um prazo de 7 a 120 dias após a demissão.

COMO E ONDE PEDIR O SEGURO-DESEMPREGO?

Você recebe do empregador o requerimento devidamente preenchido. Este requerimento deve ser entregue preferencialmente nos Postos de Atendimento ao Trabalhador. Caso a sua cidade não conte com o PAT, procure uma agência da Caixa Econômica Federal.

VOCÊ DEVE LEVAR OS SEGUINTES DOCUMENTOS?

. Comunicação de Dispensa (via marrom) e Requerimento do Seguro-Desemprego (via verde);

. Carteira de Trabalho;. Cartão do PIS;

. Rescisão Contratual;

. Comprovante de saque do FGTS;

. Carteira de Identidade

ONDE RECEBER O SEGURO-DESEMPREGO?

Procure qualquer agência da Caixa Econômica Federal com todos os documentos acima. Em breve, você vai poder receber o Seguro-Desemprego em qualquer agência da Caixa Econômica Federal.

VALOR DO SEGURO-DESEMPREGO?

O menor valor a receber é de um salário mínimo, e o maior valor dependerá da média dos 3 últimos salários recebidos.

QUANTIDADE DE PARCELAS?

O número de parcelas a receber do Seguro-Desemprego (3 a 5 parcelas) vai depender do tempo de trabalho com carteira assinada que você teve nos últimos 36 meses. Veja a tabela abaixo:

De 6 a 11 meses - 3 parcelas
De 12 a 23 meses - 4 parcelas
De 24 a 36 meses - 5 parcelas

9.4 CARTÃO DO TRABALHADOR

É um cartão magnético personalizado que você usa para acompanhar o saldo da sua conta do FGTS e do PIS, através dos terminais de consulta localizados em todas as agências da Caixa Econômica Federal. Assim você tem a certeza e a garantia de que o seu dinheiro está sendo depositado. Se você ainda não tem o seu, passe na Caixa Econômica Federal e atualize seu endereço. Confira seu extrato. Na dúvida fale com seu empregador, com a Caixa ou com a Delegacia Regional do Trabalho.

10. PARTE COMPLEMENTAR

11 - RETRIBUIÇÃO

I - FORMA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

O salário pode ser pago pelas seguintes formas:

a) Salário por unidade de tempo: é aquele pago em razão do tempo que o empregado permanece à disposição do empregador, independentemente dos serviços executados. É determinado segundo a duração do trabalho. Ex. salário por hora, dia, semana, quinzena ou mês. (CF,art.7º,XIII)

b) Salário por produção: é aquele calculado de acordo com o produto da atividade do

empregado. É o salário por produção. Ex: salário por saca colhida.

c) Salário por tarefa: é um tipo misto dos anteriores, ou seja, é resultado da combinação entre o salário por unidade de tempo e o salário por unidade de obra = tarefa, pois é pago em consideração ao tempo, mas com a obrigação de produzir, dentro dele, um resultado mínimo. Há um acréscimo em função da economia do tempo. A idéia básica desse sistema é fixar, num intervalo de tempo, uma determinada produção e pela economia de tempo, uma recompensa. Ex: salário por cada saca colhida em 1 hora.

12 - GOZO DAS FÉRIAS

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

I - 30 dias corridos, se não faltou ao serviço mais de 5 vezes;
II - 24 dias corridos, se possuir de 6 a 14 faltas;
III - 18 dias corridos, se possuir de 15 a 23 faltas;
IV - 12 dias corridos, se possuir de 24 a 32 faltas.

Não terá direito a férias o empregado que, no decorrer do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro dos sessenta dias subsequentes à sua saída;
II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias;
III - deixar de trabalhar, com percepção de salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
IV - tiver percebido da previdência social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos.

Faltas justificadas

Por lei, são justas as seguintes faltas, conforme o art. 473 da C.L.T., como segue:

a) 2(dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, filho, pais, irmãos e dependente econômico declarado em carteira;
b) 3 (tres) dias consecutivos em caso de casamento;
c) 1(um) dia para registro de filho;
d) 2(dois) dias para alistamento eleitoral;
e) 1(um) dia em caso de doação de sangue;
f) período necessário para alistamento militar;
g) aborto não provocado;
h) serviço militar obrigatório;

Também o art.7º da C.F., XIX concede o limite provisório de 5 (cinco) dias para que o empregado (pai) se ausente do trabalho sem desconto das faltas, por ocasião do nascimento do filho (licença paternidade)
Finalmente, são justificadas as faltas ocasionadas por doença comprovada com atestado médico da empresa ou do próprio INSS.

outro tipo de pecúlio a que o paciente tenha direito.

13 - REMUNERAÇÃO - TIPOS DE REMUNERAÇÃO

São espécies de retribuição dada pelo empregador ao empregado, de forma espontânea, podendo ou não ser incorporada ao salário.

<u>Gratificações</u>: importância paga diretamente pelo empregador ao empregado aleatoriamente, podendo ou não integrar o salário.
(CLT,art.457)

<u>Abonos</u>: são aumentos provisórios de salários, geralmente para atender situação emergencial, enquanto não sai o aumento ou reajuste definitivo.
(CLT, art.457)

<u>Comissões</u>: são participações diretas do empregado no resultado dos negócios, normalmente representados por percentuais sobre o valor dos negócios ou por quantia fixa por cada operação. (CLT,art.466)

Obs.: Não se deve confundir comissões com participações dos empregados nos lucros da empresa.

<u>Gorjeta</u>: é a gratificação recebida de terceiros pelos empregados por ocasião dos serviços prestados na própria organização do empregador. Exemplo: 10% do garçon. (CLT,art.457)

<u>Prêmios</u>: são valores vinculados a fatores de ordem pessoal do trabalhador, como a eficiência, produção etc. É a premiação do empregador para estimular a produção, a assiduidade ou outros fatores por eles definidos. (CLT,art.457)

<u>Ajuda de custo</u>: são quantias pagas ao empregado para proporcionar-lhe condições necessárias à execução do serviço. Incluem-se no salário se excederem de 50% do valor deste (Art. 483 da CLT)

14 -EXTINÇÃO DO CONTRATO

HIPÓTESES DE DESPEDIDA INDIRETA

Ocorre despedida indireta quando o empregado decide encerrar o contrato de trabalho em virtude de justa causa praticada pelo empregador. Em outras palavras, o empregador considera rescindido o seu contrato de trabalho em conseqüência de uma grave atitude cometida pelo empregador. A C.L.T., no seu art. 483, relaciona as justas causas que poderão ser alegadas pelo empregado contra o empregador:

a) Exigência de serviços, superiores às forças do empregado, proibidos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.
b) Rigor excessivo no tratamento dado pelo empregador ou superiores hierárquicos do empregado.
c) Perigo manifesto de mal considerável que o empregado esteja correndo em razão do serviço.

d) Não-cumprimento pelo empregador das obrigações do contrato.
e) Ato lesivo da honra e boa fama do empregado praticado pelo empregador ou seus prepostos.
f) Agressão física, salvo em legítima defesa, praticada pelo empregador ou seus pressupostos.
g) Redução do trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de modo a afetar sensivelmente o salário do empregado.

HIPÓTESES DE JUSTA CAUSA

Segundo a C.L.T., art. 482, constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador as hipóteses seguintes:

a) Ato de improbidade: é a atitude indigna do empregado que prejudica o patrimônio da empresa ou de outras pessoas, no local de trabalho. Exemplos: o roubo, a falsificação de documentos etc.

b) Incontinência de conduta ou mau procedimento: é o comportamento anormal do empregado, ofensivo à moral e aos bons costumes. Exemplos: uso de palavrões, atitudes pornográficas, desrespeito ao sexo oposto etc.

c) Negociação Habitual sem permissão do empregador : é quando o empregado mantém negócios particulares no ambiente de trabalho, prejudicando o serviço ou fazendo concorrência com a atividade da empresa. Exemplo: o empregado que, habitualmente, vende roupas, ou outra mercadoria, no serviço.

d) Condenação criminal do empregado: se o empregado for condenado pela Justiça Criminal a cumprir pena privativa de sua liberdade, a empresa terá o direito de despedi-lo com justa causa.

e) Desídia: é a preguiça, o desleixo, a inércia do empregado no desempenho de suas funções. Exemplos: faltas constantes ao serviço, atrasos habituais e injustificáveis.

f) Embriaguez: o estado de embriaguez habitual ou no serviço, provocado por substâncias alcoólicas ou tóxicas, constitui motivo suficiente para o despedimento do empregado com justa causa.

g) Violação de segredo da empresa: é a divulgação indevida pelo empregado de alguma invenção, fórmula ou método de propriedade da empresa que constituem segredo profissional. A violação de segredo se caracteriza como ato de má-fé do empregado infiel, capaz de provocar prejuízos para a empresa.

h) Ato de indisciplina ou de insubordinação: é a desobediência sistemática das ordens de serviço. A desobediência direta de ordem pessoal do empregador caracteriza a insubordinação. A desobediência de ordem genérica do empregador caracteriza a indisciplina.

i) Abandono de emprego: caracteriza-se pela prolongada ausência do empregado ao local de serviço, com a intenção de a ele não mais regressar. Exemplo: o empregado se ausenta do serviço para trabalhar, em horário coincidente, em outra empresa.

j) <u>Ato lesivo à honra ou ofensas físicas</u>: ocorrem estas hipóteses quando o empregado:

Ofende a honra de qualquer pessoa no local de serviço por meio da calúnia, injúria ou difamação;

Agride fisicamente qualquer pessoa no local de serviço. A tentativa de agressão também configura esta falta. Somente a legítima defesa a exclui.

l) <u>Prática constante de jogo de azar</u>: se caracteriza com a dedicação costumeira do empregado aos jogos de azar, no local de serviço. Exemplos de jogo de azar: o jogo do bicho, as rifas e apostas não-autorizadas etc.

m) <u>Atos atentatórios à segurança nacional</u>: é a ação do empregado que tenha como objetivo a subversão da lei e da ordem, devidamente constatada mediante inquérito administrativo. Exemplo: atos de terrorismo.

14 - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Constitui um ônus suportado pelo empregador e pelo empregado. Ao empregado cabe participar com uma parcela deduzida de seu salário, conforme demonstrativo abaixo: (Lei 9.032). Empregados, inclusive domésticos e avulsos/salário de contribuição (em Real)

Empregados, inclusive domésticos e avulsos?

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO, A PARTIR DE 1º DE JUNHO DE 2002

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (%)
até 468,47	7,65
de 468,48 até 600,00	8,65
de 600,01 até 780,78	9
de 780,79 até 1.561,56	11

ATENÇÂO: Os autônomos, empresários e facultativos tem uma tabela própria.

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS

Invalidez: 100% do salário-de-benefício (média dos 36 últimos salários-de-contribuição), inclusive aposentadoria decorrente de acidentes de trabalho.

Idade: 70% do salário-de-benefício, mais 1% por grupo de 12 contribuições, não podendo ultrapassar 100%. Os limites de idade são de 65 anos para o homem e 60 anos para a mulher reduzidos para 60 e 55 anos na atividade rural, exceto se for empresário.

Auxílio-doença: 91% do salário-de-benefício.

Tempo de serviço: 70% do salário-de-benefício no caso de homem a partir de 30 anos de serviço e mulher a partir dos 25, mais 6% para cada ano adicional, até o máximo de 100%, 35 anos homem e 30 mulher.

Especial: 100% do salário-de-benefício a partir dos 15,20 ou 25 anos de serviço permanente, dependendo da atividade prejudicial à saúde, que deverá ser comprovada.

TRABALHADOR RURAL

Trabalhador Rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário (artº 2º da Lei nº 5.889/73). É toda pessoa natural que, empregado, desenvolve atividades típicas do homem do campo, de natureza subordinada e assalariada.

O art.17 dessa mesma Lei lança um adendo ao artº 2º: “As normas da presente lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do artº 2º, que prestem serviços a empregador rural”.

PECULIARIDADES DO TRABALHADOR RURAL

O empregado rural não tem a jornada noturna de trabalho semelhante à do empregado urbano. A sua hora mede 60 minutos, ao passo que a hora urbana, mede por ficção, 52:30 (cinquenta e dois minutos e cinquenta segundos). O horário noturno da atividade urbana vai desde 22:00 horas de um dia às 5:00 horas da manhã do dia seguinte. Para o trabalhador rural, dois são os horários noturnos: I- Atividade na pecuária começa às 20:00 horas de um dia e vai até às 4:00 horas do dia seguinte; II- Atividade na lavoura começa às 21:00 horas de um dia e vai até às 5:00 horas do dia seguinte.

Quanto aos adicionais noturnos, estes também são diferentes: I- na área urbana é de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna (art.73,CLT); II- no meio rural será acrescido de 25% sobre a remuneração normal (parágrafo único do art 7, da Lei nº 5.889/73).

Quanto aos descontos, somente se legais ou que estejam previstos em contrato de trabalho. O empregado rural poderá sofrer descontos de até 20% com a moradia e 25% com alimentação, descontos estes com base no salário do trabalhador.

Se os trabalhadores residirem em habitação coletiva, o valor da moradia será dividido igualmente pelo número total de ocupantes. Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a morada fornecida pelo empregador dentro de 30 dias. A Justiça do Trabalho será competente para a ação, a qual independe do tipo de contrato estipulado, mas desde que esteja vinculado à relação de emprego. Podendo ser por meio de Comodato (empréstimo),art. 1250 C.C., ou de locação, art. 47,II, da nova Lei do Inquilinato, nº 8.245/91. O procedimento será o seguinte: com base no comodato, a ação própria terá por fundamento a “extinção do comodato”.

Os intervalos para o almoço são conforme os costumes locais.

EMPREGADOR RURAL

Considera-se empregador rural toda pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, de forma profissional ou primitiva que explore atividade agro-econômica, de natureza extrativa animal ou vegetal , agrícola, pecuária ou agroindustrial,em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados, dentro de prédios

rústicos ou área contínua e com destinação certa (art.3,da Lei nº 5.889/73).

Inclui-se na atividade econômica, referida a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na C.L.T..(Art.3,paragrafo 1º da Lei 5889/73)

Como o tema é bastante abrangente, vamos apresentar alguns dados para melhor compreensão da matéria.

prédio rústico - em sentido amplo, representa toda propriedade rural cultivada, com suas construções voltadas para a agricultura, as pastagens para a cria e engorda de animais, assim como terrenos com benfeitorias voltadas para o campo.
destinação certa - diz respeito ao objetivo da exploração, se estrativa animal ou vegetal, agrícola, pecuária ou agroindustrial.

área contínua - diz respeito a continuidade econômica e não a física. ex: fazendas ligadas ao mesmo propósito formando um só corpo.

EMPRESA RURAL

Empresa Rural é o empreendimento de pessoa física ou jurídica, de natureza pública ou privada, utilizando-se de imóvel rural, e que explore economicamente e com racionalidade o mesmo.

DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

A Constituição Federal, no parágrafo único do artº 7º, ampliou os direitos dos trabalhadores domésticos, de maneira ainda não ideal, mas que representou um grande avanço social. Na Lei nº 5.859/72, a classe já contava com anotação da CTPS, férias anuais de 20 dias úteis e amparo da Previdência Social. Garante a CF/88 os seguintes direitos:

SALÁRIO MÍNIMO	13º SALÁRIO
ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO	FERIAS ANUAIS REMUNERADAS ACRESCIDAS
IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIOS	AVISO-PRÉVIO
LICENÇA GESTANTE 120 (CENTO E VINTE) DIAS	INTEGRAÇÃO NA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DESCONTO DE INSS
PAGAMENTO DO SALÁRIO EM UTILIDADES (ALIMENTAÇÃO, VESTUÁRIO, TRANSPORTE, ETC.)	REPOUSO SEMANAL REMUNERADO PREFERENCIALMENTE AOS DOMINGOS
APOSENTADORIA	LICENÇA PATERNIDADE (5 DIAS)
SEGURO-DESEMPREGO	FGTS *

*O empregador não é obrigado a pagar o FGTS, sendo lhe apenas facultativo. Porém, se começar a recolher não mais poderá parar de pagar.

ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

A C.L.T. define o tema no art. 611, caput; do mesmo artigo.

- <u>Acordo Coletivo de Trabalho</u> é o ajuste entre os sindicatos representativos das categorias (profissionais e econômicas) e empresas pelo qual são estipuladas novas condições

de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa acordante às respectivas relações de trabalho.

- **Convenção Coletiva de Trabalho** é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

REFORMA DA CLT

Atenção!! O Governo de FHC encaminhou o projeto de Lei que reformará a CLT no artigo 618, fazendo com que o NEGOCIADO PREVALECE SOBRE O LEGISLADO. Isto é, os acordos ou convenções coletivos entre sindicatos e empregadores poderão diminuir ou retirar os direitos conquistados pelos trabalhadores.

ABREVIATURAS

CF - Constituição Federal
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CPC - Código de Processo Civil
CC - Código Civil
CPP - Código de Processo Penal
CP - Código Penal
STF - Supremo Tribunal Federal
TST - Tribunal Superior do Trabalho
TRT - Tribunal Regional do Trabalho
D - Decreto
DL - Decreto Lei
ART - Artigo
OIT - Organização Internacional do Trabalho.
JCJ - Junta de Conciliação e Julgamento.

BIBLIOGRAFIA

PINTO, Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho.

MANNRICH, Nelson (org.). Constituição Federal, CLT e Legislação Previdenciária. Ed. Revista dos Tribunais, SP, 2002.